

Aktenzeichen: 2 AZR 593/82

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 26. Januar 1984

- 2 AZR 593/82 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 5. Mai 1982

Kassel

- 4 Ca 155/82 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 30. September 1982

Frankfurt am Main

- 12 Sa 743/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag mit einer Lehrerin

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; KSchG 1969 § 1
Abs. 2, § 23 Abs. 1 Satz 2

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 593/82

12 Sa 743/82 Frankfurt am Main

Verkündet am
26. Januar 1984

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES !

U r t e i l

In Sachen

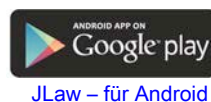
pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 26. Januar 1984 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Professor Dr. Röhsler und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Hauenschild und Brocksiepe für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



vom 30. September 1982 - 12 Sa 743/82 -
wird zurückgewiesen.

2. Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob das Arbeitsverhältnis der Klägerin über die Befristung zum 11. März bzw. 19. März 1982 hinaus unbefristet fortbesteht.

Die Klägerin ist vollausgebildete Lehrerin für das Lehramt der Grundstufe mit den Fächern Sachunterricht (naturwissenschaftlicher Aspekt) und Mathematik (Ergänzungsprüfung: Religionsunterricht in Sekundar-Stufe I).

Nach der im Oktober 1980 bestandenen Zweiten Staatsprüfung erhielt sie im Rahmen des aus Bundesmitteln finanzierten Modellversuchs "Beratung im Schwalm-Eder-Kreis" am 1. April 1981 einen achtstündigen Lehrauftrag für die Zeit vom 26. März bis zum 31. Juli 1981 zur Erteilung von Einzelunterricht an einen jugoslawischen Schüler. Dieser wies hohe Lerndefizite im Lesen, Schreiben und Rechnen auf. Er war aber schon zu alt, um noch in das erste Grundschuljahr eingeschult zu werden. Die Klägerin sollte ihn so fördern, daß er zum Schuljahresbeginn 1981/82 in eine seinem Alter angemessene Klasse eingeschult werden konnte. Sie beendete diese Tätigkeit am 25. Juni 1981.



In der Zeit ab dem 29. Juni 1981 war sie als Aushilfsangestellte beim Versorgungsamt in Kassel tätig. Für die Zeit vom 9. August 1981 bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs der Lehrerin Hildegard R am 19. März 1982 wurde die Klägerin an der Mittelpunktschule Heiligenberg in Gensungen mit einer Unterrichtsverpflichtung von 14 Wochenstunden und einer entsprechenden Vergütung nach VergGr. III BAT beschäftigt. Die Klägerin vertrat mit 12 Wochenstunden Frau R unmittelbar und wurde mit zwei Wochenstunden als Springerin eingesetzt. Am 12. März 1982 trat Frau R ihren Dienst wieder an.

Mit ihrer am 26. März 1982 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin den Standpunkt vertreten, ihr Arbeitsverhältnis sei zu Unrecht befristet worden, da sie als Springerin unbefristet hätte eingestellt werden müssen. Das beklagte Land sei gehalten, im Umfang der voraussehbaren schwangerschafts- und krankheitsbedingten Ausfälle landesweit eine Personalreserve zu halten.

Sie hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien unbefristet über den 11. März und 19. März 1982 hinaus fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat es vorgetragen, die letzte Befristung sei sachlich begründet, weil die Klägerin überwiegend die wegen Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubs ausgefallene Lehrerin



R vertreten habe. Die erste Befristung sei nicht zu berücksichtigen, weil zwischen erster und letzter Befristung eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses liege und zwischen beiden Arbeitsverhältnissen kein enger und sachlicher Zusammenhang bestehe. Abgesehen davon bestehe auch für die erste Befristung ein sachlicher Grund, da die nur vorübergehende Aufgabe bestanden habe, einen bestimmten jugoslawischen Schüler im Einzelunterricht so zu fördern, daß er zum Beginn des Schuljahres 1981/82 altersgerecht habe eingeschult werden können.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 11. März 1982 hinaus unbefristet fortbesteht. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren ursprünglich gestellten Antrag weiter, während das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, vorliegend scheitere die Befristungskontrolle nicht schon daran, daß wegen § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG ein Kündigungsschutz der Klägerin nicht umgangen worden sei. Nach dem Zweck dieser Vorschrift, Kleinbetriebe zu privilegieren, gehe es nicht an, auf dem Umweg über einen personalvertretungsrechtlich bestimmten Dienststellen- bzw. Betriebsbegriff diesen Normschutz gegenüber dem beklagten



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Lande als Arbeitgeber von angestellten Lehrkräften nicht zu gewähren. Maßgebend sei allein, daß die Regierungspräsidenten die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis hätten. Daran richte sich die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes aus.

Vorliegend sei nur zu prüfen, ob die Befristung des letzten Vertrages vom 14. August 1981 rechtswirksam sei, da die Klägerin mit ihrem Antrag nicht die erste Befristung angreife.

Die Befristung des BAT-Vertrages vom 14. August 1981 sei sachlich gerechtfertigt. Die Befristung des Vertrages mit einem Dritten im Hinblick auf die Vertretung eines auf Zeit ausfallenden Mitarbeiters sei grundsätzlich sachlich gerechtfertigt. Die Klägerin sei als Aushilfskraft schulbezogen zur konkreten Vertretung einer wegen Mutterschaft ausgefallenen Lehrerin eingestellt worden. Dem habe ganz überwiegend auch die Tätigkeit der Klägerin entsprochen. Sie könne sich auch nicht darauf berufen, mit zwei Wochenstunden als Springerin eingesetzt worden zu sein. Diese Argumentation sei treuwidrig, solange die Klägerin andererseits dem beklagten Land vorwerfe, es halte keine ausreichende Personalreserve zur Vertretung wegen Krankheit und Mutterschaft ausfallender Lehrkräfte vor. Die letzte Befristung sei auch nicht deshalb rechtsunwirksam, weil das beklagte Land keine Personalreserve bereithalte.

Selbst wenn auch der von den Parteien zum 25. Juni 1981 beendete Lehrauftrag auf einen Sachgrund zu überprüfen wäre, sei das Ergebnis kein anderes. Die Befristung dieses Lehrauftrages



habe seinen sachlichen Grund in der von vornherein begrenzten Aufgabe, den betreffenden Schüler bis zum Schuljahresbeginn 1981/82 so zu fördern, daß er altersadäquat habe eingeschult werden können.

B. Die dieser Wertung zugrundeliegenden tatsächlichen Feststellungen binden das Revisionsgericht, da sie weder durch Tatbestandsberichtigungsanträge noch in der Revisionsinstanz mit Verfahrensrügen angegriffen worden sind (§ 561 Abs. 1 und 2 ZPO).

C. Die Revision rügt ohne Erfolg, das Berufungsgericht habe zu Unrecht das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses über den 11. März 1982 hinaus verneint.

I. Dem Landesarbeitsgericht wird darin gefolgt, daß § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG vorliegend nicht den Kündigungsschutz und damit die Befristungskontrolle ausschließt.

Zutreffend hat das Berufungsgericht hervorgehoben, Zweck des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG sei es, kleine Betriebe wegen ihrer besonderen wirtschaftlichen Lage sowie ihrer personellen Struktur zu privilegieren (vgl. dazu auch KR-Becker, § 23 KSchG Rz 7). Mit Sinn und Zweck dieser Regelung ist es nicht vereinbar, angestellten Lehrern auf dem Umweg über einen personalvertretungsrechtlich bestimmten Dienststellenbegriff den Kündigungsschutz zu entziehen. Es begegnet daher keinen rechtlichen Bedenken, wenn das Berufungsgericht darauf abstellt, daß die Einstellungs- und



Entlassungsbefugnis bei den Regierungspräsidenten liegt, es also die Regierungspräsidien für die nach § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG maßgebende Verwaltung hält und nicht die einzelne Schule (vgl. im übrigen wegen der Anwendbarkeit von § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG Urteil vom 15. Dezember 1983 - 2 AZR 529/82 -).

II. Zur Frage der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge hat das Landesarbeitsgericht die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde gelegt. Nach den vom Großen Senat (BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) aufgestellten und von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts fortgeführten Grundsätzen (vgl. zuletzt BAG 31, 40 = AP Nr. 46; BAG 32, 85 = AP Nr. 50; BAG 37, 283 = AP Nr. 64 und BAG 37, 305 = AP Nr. 65, alle zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ist die an sich zulässige Befristung von Arbeitsverträgen dann unwirksam, wenn dadurch Kündigungsschutzbestimmungen umgangen werden und hierfür kein sachlich rechtfertigender Grund vorliegt. Befristete Arbeitsverträge müssen ihre sachliche Rechtfertigung, und zwar auch hinsichtlich der Vertragsdauer, so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften sachlich nicht beeinträchtigen. Bereits bei Abschluß des jeweiligen Arbeitsvertrages muß ersichtlich sein, daß sowohl die Befristung als auch die Zeitdauer des Vertrages entweder im Arbeitsleben üblich ist, sofern dies der Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner entspricht, oder nach den konkreten, sich auf das jeweilige Arbeitsverhältnis auswirkenden Umständen des Einzelfalles sachlich gerechtfertigt ist. Fehlt es für die Befristung oder deren Dauer an einem sachlichen



Grund, dann wird das unwirksam befristete Arbeitsverhältnis durch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ersetzt.

III. Das Berufungsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß die Befristung vom 9. August 1981 bis zum 11. März 1982 bzw. 19. März 1982 sachlich gerechtfertigt und daher wirksam ist.

1. Nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Klägerin die an derselben Schule tätige, indes vom 9. August 1981 bis 11. März 1982 beurlaubte Kollegin R vertreten. Die Klägerin hat in dieser Zeit die Klassen der beurlaubten Lehrerin R in deren Fächern unterrichtet.

Daß Befristungen im Hinblick auf derartige Vertretungsfälle zulässig sind, ist allgemein anerkannt (BAG GS 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 30. September 1981 - 7 AZR 602/79 - AP Nr. 63 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und zuletzt BAG Urteil vom 8. September 1983 - 2 AZR 438/82 - zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

2. Die Befristung ist hier auch ihrer Dauer nach sachlich gerechtfertigt. Sie orientiert sich an der voraussichtlichen Dauer der Verhinderung der Lehrerin R, nämlich bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs.

3. Vorliegend ergibt sich auch keine andere Beurteilung daraus, daß die Klägerin abweichend vom Wortlaut des Arbeitsver-



trages während zweier wöchentlicher Unterrichtsstunden die Klägerin nicht vertreten hat, sondern in dieser Zeit als Springerin tätig gewesen ist. Entscheidend kommt es darauf an, daß die ganz überwiegende Tätigkeit der Klägerin darin bestanden hat, entsprechend dem Wortlaut des Vertrages die Lehrerin R zu vertreten. Hat das beklagte Land einen darüber hinausgehenden geringfügigen Unterrichtsbedarf von zwei Unterrichtsstunden der Klägerin zugewiesen, so ändert dies nichts an dem konkreten Aus-
hilscharakter des Arbeitsverhältnisses.

4. Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin beizutreten, daß vorliegend nicht die Forderung nach einer auf unbestimmte Zeit eingestellten und ausreichenden "Personalreserve" zur Unwirksamkeit der Befristung führen kann, wie bereits im Senatsurteil vom 8. September 1983 (aaO) ausführlich begründet worden ist.

a) Das Bundesarbeitsgericht (BAG GS 10, 65, 70 ff. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) hat die von ihm aufgestellten Grundsätze zur Befristungskontrolle mit der objektiven Umgehungsmöglichkeit des Kündigungsschutzes begründet. Die Befristungskontrolle darf deswegen nicht weiter gehen als der allgemeine Kündigungsschutz. § 1 KSchG ist aber betriebsbezogen. Den Betrieben entsprechen im Bereich der Verwaltungen im Rahmen des § 1 KSchG die Dienststellen (vgl. BAG 3, 155 = AP Nr. 18 zu § 1 KSchG; § 1 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 2 b KSchG und KR-Becker, § 1 KSchG Rz 81).

Nach § 1 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 2 b KSchG ist die Kündigung,



selbst wenn ein Kündigungsgrund im Sinne von § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG vorliegt, dennoch sozial nicht gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienstort einschließlich seines Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden kann und die zuständige Personalvertretung aus diesem Grunde fristgerecht gegen die Kündigung Einwände erhoben hat. Da der befristet eingestellte Arbeitnehmer keinen weitergehenden Schutz erhalten soll als der auf unbestimmte Zeit beschäftigte, kann der sachliche Grund für die Befristung allenfalls dann entfallen, wenn der Arbeitnehmer vorträgt und ggfls. beweist, er könne an einem anderen Arbeitsplatz derselben oder einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienstort einschließlich seines Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden. Gerade das hat die Klägerin aber nicht getan, sondern sich mit der pauschalen Behauptung begnügt, bei dem beklagten Lande fielen ständig wegen Krankheit und Mutterschutz ca. 10 % der Unterrichtszeit aus.

b) Dieser zu allgemein gehaltene Vortrag, verbunden mit der Behauptung, das beklagte Land halte keine ausreichende Personalreserve vor, kann zusätzlich aus folgenden Erwägungen den sachlichen Grund für die konkrete Vertretung nicht entfallen lassen: Der erkennende Senat hat in seinen Grundsatzurteilen vom 14. Januar 1982 (BAG 37, 283 und BAG 37, 305 = AP Nr. 64 und 65 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ausgeführt, allgemeine Umstände und Gesichtspunkte, die sich nicht auf das jeweilige befristete Arbeitsverhältnis konkret auswirkten, wie z.B. die



Altersstruktur der Belegschaft und Lehrerschaft oder die Berücksichtigung künftiger Bewerber, seien nicht geeignet, die Befristung sachlich zu rechtfertigen. Dem entspricht es, daß auf der anderen Seite sich nicht unmittelbar auf ein bestimmtes Arbeitsverhältnis auswirkende Umstände ebensowenig einen sachlichen Grund für eine bestimmte befristete Beschäftigung verdrängen. Das gilt auch für den Vortrag der Klägerin, für den gesamten Schuldienst des beklagten Landes sei stets ein an Prozentzahlen bestimmbarer Vertretungsbedarf festzustellen. Das so begründete Vertretungsbedürfnis ist zu abstrakt umschrieben, weil es die jeweiligen konkreten Vertretungsfälle nicht nach Schultypen, Fächerkombinationen und Dienststellen aufgliedert aufführt.

5. Mit dem Landesarbeitsgericht ist auch davon auszugehen, daß der Antrag sich nicht auf den ersten befristeten Vertrag bezieht, weil sich die Klägerin im Berufungs- und Revisionsverfahren ausschließlich mit der Frage auseinandersetzt, ob für die letzte Befristung ein sachlicher Grund gegeben war.

a) Abgesehen davon hätte das erste Arbeitsverhältnis nur eines sachlichen Grundes bedurft, wenn zwischen ihm und dem zweiten Arbeitsverhältnis ein enger und sachlicher Zusammenhang gegeben wäre, da das erste Arbeitsverhältnis weniger als sechs Monate gedauert und zwischen ihm und dem letzten Arbeitsverhältnis eine rechtliche Unterbrechung bestanden hat. Die Voraussetzungen für einen engen und sachlichen Zusammenhang zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen liegen nicht vor: Dies ergibt sich aus Ort und Art der Tätigkeit der Klägerin in beiden Arbeitsverhältnissen.



Während die Klägerin im ersten Arbeitsverhältnis an der Grundschule in Melsungen beschäftigt war, hat sie zuletzt an der Mittelpunktschule Heiligenberg in Gensungen unterrichtet. In ihrem ersten Arbeitsverhältnis hat sie Einzelunterricht in Lesen, Schreiben und Rechnen gegeben, während sie im letzten Arbeitsverhältnis Klassenunterricht erteilt hat.

b) Auch ist die Befristung des ersten Arbeitsvertrages sachlich gerechtfertigt gewesen, weil für die Klägerin nur eine von vornherein bis zum Ende des Schuljahres 1981 zeitlich begrenzte Aufgabe zur Erteilung von Einzelunterricht an einen jugoslawischen Schüler bestanden hat.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Hillebrecht - zugleich
für den nach Ablauf der
Amtszeit ausgeschiede-
nen ehrenamtlichen
Richter Hauenschild.

Dr. Röhsler

Dr. Weller

Brocksiepe

